



机会平等 计划

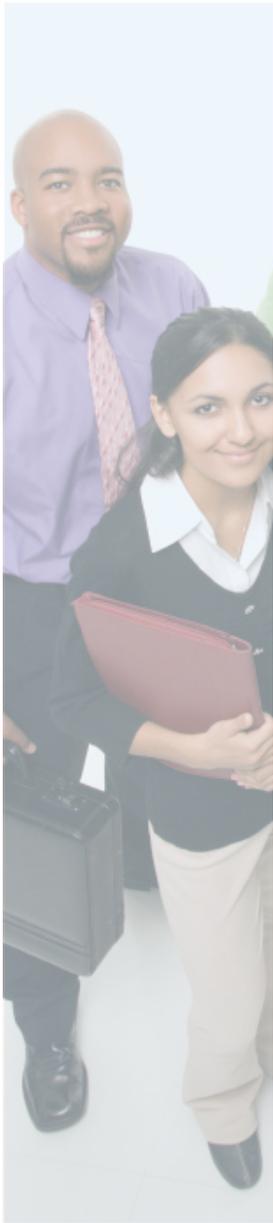
2020年7月-2022年6月





目录

目的	4
《2018年州长一号行政命令》	5
机会平等	5
非歧视和机会平等政策	7
政策	7
反性骚扰政策	8
政策	8
关于反性骚扰的问答	10
关于有效处理性骚扰投诉的准则	12
VEC概况	16
VEC历史	16
VEC愿景	16
VEC使命	16
VEC价值观	16
立法权力	17
方案	17
VEC组织架构	18
弗吉尼亚州就业委员会组织架构图	19
EEO-4 职位类别	20
按种族和性别划分的VEC雇员职位类别	21
就业情况比较分析	22
本计划的传达	23
对内传达	23
对外传达	23
本计划的实施	24
人力资源管理服务部	25
招聘	25
甄选	26
晋升	27
“就业机会平等”记录保存	27
培训和职业发展	27



绩效评估.....	27
职位分类和薪酬.....	28
行为标准.....	28
申诉和投诉.....	28
“合理便利”指南.....	30
“合理便利”决策过程表*.....	31
残障人士保障法例概览.....	32
《美国残疾人法案》(ADA).....	33
与《美国残疾人法案》相比的劳工赔偿*.....	34
获得“合理便利”的资源.....	35
不利影响分析.....	36
申请流程/甄选.....	36
带内调整.....	37
带内奖金.....	37
晋升.....	38
雇员绩效评级分布.....	38
违反行为标准.....	39
按性别和种族划分的受处分工作人员.....	39
非自愿解雇.....	39
违反行为标准.....	40
投诉和申诉.....	41
技术援助.....	42
术语汇编.....	43
附录 A.....	45
VEC关于违反“非歧视和机会平等”条款指控的投诉程序.....	45
附录 B.....	49
VEC人力资源管理部的人事惯例和程序.....	49



目的

本“机会平等计划”旨在提供一份书面行动计划，以根据州和联邦的就业法律法规，建立和保持平等机会。本手册旨在为管理人员和雇员提供有关“就业机会平等”相关事宜的资源指南。

根据监管要求，该计划旨在确保VEC的员工队伍让劳动力市场反映出女性和少数族裔的代表性。此外，该计划旨在确保所有雇员和求职者的机会平等。¹

《州长一号行政命令》和《人力资源管理部政策2.05》要求所有州政府机构为雇员和求职者提供平等的就业机会，不分种族、性别、性取向、性别认同或表达、肤色、国籍、宗教、年龄、政治派别、残疾、遗传和退伍军人身份。“禁止歧视”涵盖就业的各个方面，包括雇用、解雇、降级、晋升、裁员、纪律处分、调职、薪酬、福利以及其他就业条款、条件和特权。

本计划由人力资源管理服务部（HRMS: Human Resource Management Services）制定；然而，“就业机会平等”的责任，由VEC所有经理和主管共同承担。

¹VEC的《非歧视计划》概述了VEC确保接受VEC服务的人士，不受歧视和拥有平等机会的计划。



弗吉尼亚州长办公室

《2018年州长一号行政命令》

机会平等

倡议的重要性

根据作为州长所赋予的权力，本人在此宣布，确保州政府各方面的机会平等，是弗吉尼亚州坚定不移的政策。本《行政命令》的基本原则，以坚定不移的承诺为前提，为所有弗吉尼亚人培育包容、多样性和相互尊重的文化。

这项政策明确禁止基于种族、性别、肤色、国籍、宗教、性取向、性别认同或表达、年龄、政治派别的歧视，或其他方面对残疾人士的歧视。该政策允许对退伍军人给予适当的就业优先权，并明确禁止歧视退伍军人。

特此指示州任命机构和其他管理负责人，采取人力资源管理部长确定的平权措施，强调招聘合格的少数族裔、女性、残疾人和弗吉尼亚州老年人到州政府各级部门任职。本指令不允许或要求降低真实的工作要求、绩效标准或资格，以优先考虑任何州雇员或求职者。

对于违反本政策的指控，应提请人力资源管理部平等就业服务办公室注意。任何州任命机构、其他管理部门负责人或主管，都不得对提出此类指控的人士采取报复性行动。

如发现州雇员违反本政策，将给予适当的纪律处分。

行政部长负责每年审查和更新州的采购、就业和其他相关政策，以确保遵守本文件所载的非歧视条款，并向州长报告调查结果以及认为适当的建议。该审查应确保州政府的采购政策，充分执行并符合《弗吉尼亚州公共采购法》中的非歧视指令，包括禁止基于种族、宗教、肤色、性别、性取向、性别认同或表达、国籍、年龄、残疾、退伍军人身份的歧视，或州法律禁止的任何其他与就业歧视有关的条款。人力资源管理部长应协助这一审查。

行政部门内的任何州雇员或代理人，不得在提供公共服务时，基于种族、宗教、肤色、性别、性取向、性别认同或表达、国籍、年龄、政治派别、残疾或退伍军人身份进行歧视。任何进行此类歧视的州雇员或代理人，将受到适当的纪律处分。人力资源管理部负责颁布、审查和更新《联邦行为标准》中的适当政策，以根据任何其他适用的法律法规执行这些要求。

本《行政命令》，取代并废除了州长Terence R. McAuliffe于2014年1月11日发布的《2014年州长一号行政命令——机会平等》。

行政命令的生效日期

本《行政命令》自签署之日起生效，并在进一步的行政命令修订或废除之前，保持完全的效力和作用。本人于2018年1月13日签署，并加盖弗吉尼亚州印章。

州长: *Ralph S. Northam*



非歧视和机会平等政策

背景

《劳动力创新与机会法案》（WIOA）第I章财政援助的所有接收方¹，必须确保在提供WIOA第I章的服务时，不存在歧视和机会平等问题。

“非歧视和机会平等”的要求和程序，包括投诉处理和合规审查，由WIOA第188条的实施条例管辖，编入《美国联邦法规汇编》第29卷第38部分，并由美国劳工部民权中心（CRC）管理和执行。

WIOA第188条和29 CFR第38部分概述的“非歧视和机会平等”条款，禁止基于种族、肤色、宗教、性别（包括怀孕、分娩和相关医疗条件、变性身份和性别认同）、国籍（包括有限英语水平（LEP））、年龄、残疾或政治派别或信仰的歧视，或基于公民身份的歧视，或基于参与WIOA第I章获得财政援助计划或活动的歧视（仅针对受益人、申请人和参与者）。

目的

弗吉尼亚州就业委员会（VEC）致力于确保所有个人（雇员/参与者）享有平等的机会，平等获得服务、计划和活动。

本政策将通过概述以下内容为实现合规性提供指导：

- i. 确保“非歧视和机会平等”的责任和义务；
- ii. 投诉程序；以及
- iii. 不遵守规定的后果

请点击链接，查看完整的“非歧视和机会平等”政策：

<https://vincent.intranet.vec/hrms-policy-manual/vec-general-policies/nondiscrimination-and-equal-opportunity-policy>

¹ 接收方包括州和地方WDB、一站式服务运营商、服务提供商和次级接收方，以及其他类型的个人和实体。



反性骚扰政策

生效日期：2018年7月17日

废除：2004年5月1日的《反性骚扰政策》

政策

弗吉尼亚州就业委员会在法律和精神上，都致力于提供一个有利于履行工作职责、不受任何形式恐吓或胁迫的工作环境。

作为雇主，VEC致力于执行《2018年州长一号行政命令》所指出的严格的反歧视政策。基于种族、遗传、退伍军人身份、肤色、性别、国籍、宗教、年龄、政治派别或残疾的骚扰，是禁止歧视的形式。本政策旨在进一步详细说明基于性的骚扰行为。

性骚扰是一种非法的行为，有可能使VEC和骚扰者都要承担经济责任。VEC意在通过禁止对任何雇员、求职者、承包商或志愿者的性骚扰行为，并要求其雇员避免可能导致性骚扰指控的行为，来避免此类责任。

背景

- 《1964年民权法案》第七章
- 《1991年民权法案》
- 《2018年州长一号行政命令》
- 《人力资源管理部政策》编号2.30（工作场所骚扰）
- 弗吉尼亚州就业委员会机构关于“非歧视和机会平等”的政策
- 弗吉尼亚州非歧视计划

定义：如何构成性骚扰

- 平等就业机会委员会（EEOC）将性骚扰定义为任何不受欢迎的性暗示、性请求或其他与性有关的口头或身体行为，包括：
 - » 对此类行为的服从是明确或隐含的个人雇佣条款或条件；
 - » 某人对此类行为的服从或拒绝，被用作影响该人的雇佣决定的依据，或者；
 - » 此类行为的目的或效果，是不合理地干扰个人的工作表现或创造一种恐吓、敌对或冒犯性的工作环境。





- 可能被视为性骚扰的行为形式包括但不限于：
 - » 言语行为——具体的性要求、性暗示、性暗示性的评论、性的玩笑、性的提议、性的威胁。
 - » 非言语行为——具有性暗示的物品或图片、图片评论、暗示性或侮辱性的声音、窥视、吹口哨、猥亵的手势。
 - » 身体行为——让人不自在的身体接触，包括触摸、捏、拂拭身体、胁迫性交、性侵犯。
- 除了在工作环境中被禁止外，这些行为也不会被VEC主办的活动中被容忍，如会议、研讨会、拓展活动等。
- VEC可能要对非雇员（如供应商或服务客户）在VEC工作场所实施的性骚扰行为负责。VEC也可能要对VEC雇员对非雇员实施的性骚扰行为负责。
- 性骚扰不是指社会可接受的行为或偶尔的赞美，指的是不受欢迎的行为、冒犯个人的行为以及不尊重他人权利的行为。除了具有个人冒犯性外，这种行为还严重或蔓延到足以让一个理性的人觉得这是一个具有虐待性质的工作环境。

程序

I. 申诉途径

A. 内部

1. 认为自己受到性骚扰的雇员，应明确表示这种行为是不受欢迎的，并向相应的主管层报告骚扰情况。如果被指控的骚扰者是直接主管，则应以最迅速的方式向骚扰者的主管报告违规行为。指控也可以直接向人际关系经理或人力资源管理服务部（HRMS）部长进行报告。
2. 雇员可以利用《雇员申诉程序》（对于定薪雇员、非试用期雇员）。性骚扰是违反《1964年民权法案》第七章的行为，因此是一个可申诉的问题，因为是对基于性别歧视的投诉。根据申诉程序，如果申诉涉及对直接主管的歧视指控，则应允许员工向上一级管理层提出申诉。根据《弗吉尼亚州雇员申诉程序》的规定，申诉必须在引起申诉的行为发生后30个日历日内提出。

B. 外部

1. 雇员可以利用《州雇员歧视投诉程序》，该程序由人力资源部的“平等就业服务”办公室管理。投诉必须在指称的歧视发生后180个日历日内提出。
2. 雇员可以向美国“平等就业机会委员会”提出投诉。一般来说，需要在歧视发生之日起的180个日历日内提出指控。如果州或地方机构在相同的基础上执行“禁止就业歧视”的法律，则180个日历日的提交期限，将延长至300个日历日（请联系“平等就业机会委员会”（EEOC）以获得指导）。





II. VEC的责任

- A. 我们鼓励弗吉尼亚州就业委员会的所有员工，通过报告任何已知或可疑的违规行为，来确保本政策的执行。
- B. VEC经理和主管必须在人力资源管理部工作人员的建议和/或协助下，立即对性骚扰指控进行调查，并采取必要的行动，确保所有性骚扰事件得到迅速、公正和有效的处理。
所有性骚扰的指控，必须立即报告给人事关系经理或人力资源管理部长。人力资源管理部将根据具体情况推荐合适的调查员。
- C. VEC的所有经理和主管都受命采取积极行动，以确保本政策的原则在VEC的所有级别和地点得到充分执行，并确保没有性骚扰的环境。

III. 对违规行为的处罚

- A. 性骚扰是一种严重的违法行为。因此，任何参与此类行为的雇员，都将受到处罚措施的制裁。根据所涉及的情况，这种处罚措施可能包括开除州政府职务。详情需要与人事关系经理或人力资源管理部长协商，以确定在任何性骚扰案件中是否应采用《行为标准》的处罚措施。
- B. 对性骚扰指控未能做出适当回应的经理和主管，也可能受到处罚措施的制裁，包括降职或解雇。

IV. 《政策声明》的分发和维护

本《政策声明》将分发给所有VEC员工。每个地方办公室和中央办公室都必须公开张贴本《政策声明》。本《政策声明》将在“机会平等”(EO) 技术援助审查期间进行审查。

V. 信息资源

关于本政策或任何与骚扰相关的问题，雇员可以联系以下任何一方：VEC人力资源管理服务部、人力资源管理部、就业纠纷解决办公室和美国平等就业机会委员会。

VEC的权利

弗吉尼亚州就业委员会保留修改或取消本政策的权利。

关于反性骚扰的问答

问：VEC为什么会有反性骚扰政策？

答：该政策通过描述构成性骚扰的行为及其潜在后果来保护我们的雇员、经理和客户。雇员有时不明白什么行为构成性骚扰，他们会以各种不同的方式解释这些行为。





问：性骚扰包括哪些行为？

答：不受欢迎的性爱压力；不受欢迎的故意触摸、俯身或拐弯；不受欢迎的斜视或手势；不受欢迎的信件、电话或性爱资料，不受欢迎的约会压力；不受欢迎的性挑逗、笑话、言论或问题；对某人的服装、身体结构或外貌的性评论；上下打量某人；关于社交或性生活的个人问题；将工作讨论转向性话题；紧贴着某人站立或不友善地触碰到某人；在其他人在面前，自己开始性触摸或摩擦。所有这些行为的关键在于它们是否不受欢迎。如果接受者没有主动提出这种行为，并且认为这种行为具有冒犯性，那么此类行为就是不受欢迎的。

问：性骚扰是否只发生在男性和女性之间？

答：性骚扰可能发生在各种各样的情况下，包括许多不同的形式，也包括同性别的性骚扰。一名男性或女性可能被另一名男性或女性骚扰，这两种类型的骚扰都被《1964年民权法案》第七章禁止。

问：如果赞美某人的长相，对方能以性骚扰指控我吗？

答：非性的赞美不是性骚扰；法院看的是一个理性的人会如何解释这样一句话。但是，如果赞美某人今天的样子，同时用眼睛上下打量某人的身体，或者让目光停留在某人身体的某些部位，这就构成性骚扰。

问：上方所说的“理性的人”是指什么？

答：性骚扰行为应该从投诉性骚扰的人的角度进行评估。《反性骚扰法》不是为了保护过度敏感的雇员；测试标准是该行为是否会冒犯到一个“理性的人”。法院和平等就业机会委员会在评估性骚扰时，采用了“理性的人”标准来评估性骚扰。两者都没有详细说明“理性的人”的定义。然而，平等就业机会委员会将“理性的人”视为具有受害者视角、处于类似情况的假想人。

问：什么是“充满敌意”的工作环境？

答：当性骚扰严重且普遍，足以改变受害者的工作条件并造成一个虐待性的工作环境时，这就是充满敌意的环境。当性骚扰行为不合理地干扰了一个人的工作表现或造成了一个恐吓、敌意或冒犯性的工作环境时，就属于“充满敌意”。性骚扰不一定是针对提出投诉的人。

不受欢迎的、故意触碰员工身体私密部位的行为，足以构成敌意环境的性骚扰。比起口头上的言论，一次不受欢迎的触摸，就能严重毒害受害者的工作环境。色情杂志和图片、对男性或女性的粗俗评论、小人书、以性为导向的日历或淫秽笑话，都会造成相当于性骚扰的敌意工作环境。性骚扰是基于性别的骚扰的一种类型。然而，这并不是唯一一种基于性别的非法骚扰类型。侵犯、恐吓、敌意、无礼、叫嚣或其他类型的不涉及性行为或语言的辱骂行为，如果这些是因为雇员的性别而受到针对，则违反了《1964年民权法案》第七章的规定。

问：如果一名雇员参与到性玩笑和谈话中，该怎么办？

答：有时，雇员可能会在工作场所参与性玩笑或谈话。这可能不是冒犯性的。但是，这并不意味着办公室经理应该容忍这种行为。如果该经理在工作场所观察到这种玩笑，则应告知参与者此类行为在工作场所是不适当的，因此是不可接受的行为，即使没有人对此抱怨。该经理也应立即制止所有此类活动。





雇员可能一开始愿意参与性骚扰相关行为，但随后停止参与。如果该雇员告知对方自己不希望有任何进一步的性骚扰相关行为，则此时就可以认定为性骚扰。过去参与此类行为，不能用于表明雇员永远不会因性评论而受到冒犯，或也不能表明这种行为通常是受欢迎的。

实际参与性骚扰相关行为可能是自愿的，但仍然可能是不受欢迎的性骚扰。由于担心失去工作、晋升等，雇员可能会自愿参与不受欢迎的性骚扰相关行为。

问：我怎么知道自己的行为是否不受欢迎？

答：问自己如下问题：

- 1) 我是否希望自己的行为成为报纸头条或晚间新闻的主题？
- 2) 如果我的伴侣站在我身边，我是否也会做出同样的举动？
- 3) 我是否希望别人以这种方式对待我的伴侣？
- 4) 我和对方的权力是否对等？
- 5) 我和对方是否都想开始并参与该行为？

对1、2、3、4的回答为“否”，表示对方不欢迎你的行为。对5的回答为“否”，表示你的行为是不受欢迎的。

如果有疑问，就停止这种行为！

问：如果不是有意进行性冒犯的呢？

答：请记住，“不受欢迎”是由行为的接受者决定的，而不是行为的实施者。因此，决定性骚扰是否发生的是行为的影响，而不是行为人的意图。

问：如果觉得自己受到了性骚扰，该怎么做？

答：明确此类行为是不受欢迎的，并向相应的监管层报告。如果被指控的骚扰者是直接主管，则应向骚扰者的主管报告违规行为。指控也可以报告给人事关系经理或人力资源管理部长。

如对本政策有任何疑问，请致电（804）786-3466与人事关系经理联系。

关于有效处理性骚扰投诉的准则

以下准则供VEC主管和经理在对性骚扰投诉进行事实调查时使用。¹根据VEC的反性骚扰政策，经理和主管必须在人力资源管理部的咨询和/或协助下，立即调查性骚扰指控。所有关于性骚扰的指控，都必须报告给人事关系经理或人力资源管理部长。无论投诉是向管理层还是直接向人力资源管理部提出，在事实调查过程中都将采用以下准则。

¹VEC主管和经理应向人力资源管理部咨询有关非雇员性骚扰指控的指导。



常规准则

- 当雇员提出投诉时，主管要牢记最重要的事情是认真对待。确定投诉是否有效不是主管的责任；所有投诉都应认真对待。
- 立即将投诉通知人事关系经理或人力资源部部长以及相关管理人员。在五个工作日内，或在被告知情况后尽快开始事实调查。在投诉解决之前，尽可能不要要求投诉人和被告人一起工作。
- 对所有会议进行记录。会议必须以非公开方式进行。与投诉所涉人员的会议和面谈，不应进行录像或录音，以进行保密。
- 虽然不可能确保完全保密，但应在“按需知情”的基础上保持调查和所发现的事实。向所有参与调查的人，包括投诉人、被告人和证人，强调必须对讨论内容严格保密，并在必要时警告使用《行为准则》作为这些指示的依据。这样做的原因之一是，随着性骚扰调查的进行，诽谤和中伤指控可能会越来越多。应告知所有各方，各方都必须说出自己亲眼所见或所闻的真相。
- 某些雇员会向主管谈及遭受性骚扰的情况，但表示自己不想提出正式投诉。一旦雇员告知主管有涉嫌骚扰的情况，主管有义务进行调查。如果VEC已通过主管了解到情况，就有义务调查指控，并在必要时采取惩罚措施。VEC应与投诉人讨论VEC关于性骚扰的政策，申明一旦出现问题，VEC必须进行调查，并尽可能谨慎地处理此事。
- 所有与投诉有关的文件，必须保存在一个安全的地方。案件结案后，应就文件的处理问题，咨询人力资源部。

与投诉人面谈

- 主管应该对投诉人采取非评判性的专业态度。承认提出性骚扰投诉是一件难事，因此感到不舒服是正常的。不要陷入情绪化的经历中；压制对所报告内容的个人感受，并仅作为事实收集者行事。
- 从投诉人处获得一份书面声明，概述指控和要求的补救措施。
- 不对被告的性格、工作表现或个人生活发表声明。这种声明可能会成为诉讼的对象。
- 在初次面谈中，询问基本的新闻性问题——时间、地点、人物、原因、方式和详情——这些都很重要，因为这为面谈定下了事实的基调。目的是获得足够的事实信息，以确定情况，而不是确定是否符合性骚扰的法律要求。投诉人对面谈问题的回答，应以书面形式记录，并由投诉人签字确认。
- 获取有关性骚扰指控的具体细节。包括有关行为类型、发生频率、谈话内容或行为细节、发生地点、发生时间、投诉人被触碰的地方（如果投诉涉及触碰）、行为发生的日期、证人是否在场，以及行为发生的时间段等问题。询问问题，以确定是否以前存在类似的事件模式，以及投诉人是否知道被告对其他人的类似行为。
- 确定该行为对投诉人的影响。该行为是否被视为玩笑；是否让投诉人感到尴尬、冒犯、害怕或羞辱；是否真的不受欢迎？投诉人是否在任何时候参与了该行为？该行为是否在经济、非经济和/或心理上影响了投诉人？
- 询问双方之前是否有任何自愿的关系。双方认识多久了？是否有集体或个人社交的历史？
- 确定所指控行为发生的时间顺序、对投诉人的影响以及投诉人提出指控的时间。试着了解是否有某些事件触发了投诉，例如，投诉人未获得晋升、被拒喜欢的工作任务、恋爱关系出了问题，等等。
- 向投诉人解释，指控是严重的，VEC将在得出任何结论之前进行彻底调查，投诉人不会因为提出投诉而遭到报复。
- 了解投诉人希望以何种方式解决指控。应向投诉人提供尽可能多的关于事实调查过程的信息。虽然主管不能保证投诉人的名字不会曝光，但应保证此事会得到专业处理，而且只有“按需知情”的人士才会参与这一过程。投诉人希望事件如何解决？投诉人能否继续为被告工作或与之共事？

- 告知受害者，如果发生任何报复行为，请报告。

与被告面谈

- 与对待投诉人一样，所有面谈都要树立专业的基调，收集事实，不作评判。告知被告，尚未就投诉作出任何结论。
- 确定被告与投诉人的关系（主管、同事、VEC客户、供应商等）。
- 确定被告是否指导或负责其他员工或投诉人的工作，或有权建议影响他人的就业决定。如果被告是主管，则确定被告在指控的骚扰行为发生时的具体职责。
- 询问双方之前是否有任何自愿的关系。双方认识多久了？是否有集体或个人社交的历史？
- 获得被告对投诉的书面签名声明。应充分具体地告知被告指控的细节，以便被告对投诉做出充分回应。
- 将每项指控分开，并要求被告对每项指控分别做出书面回应。
- 被告可能会否认指控。此时观察其反应中是否有惊讶、愤怒、难以置信等。描述指控的细节，并注意双方之间存在分歧的地方，并进行更详细的询问。询问提出投诉是否有任何可能的动机，如果答案是肯定的，则要求提供支持性证据。
- 告知被告，你有义务提醒他/她，《2010年州长六号行政命令》禁止恐吓或骚扰任何提出“就业机会平等”投诉或参与调查的人，这种行为将成为解雇的理由。

与证人面谈

- 与证人一起回顾反性骚扰政策，并询问证人是否熟悉该政策。
- 如果可能的话，以简要的方式描述所指控的事件，而不指出投诉中涉及的个人。使用开放式问题来获取信息，然后转向更窄、更集中的问题。
- 向所有证人保证，证人的合作非常重要，证人不会因为提供证词或作证而遭到报复。
- 从支持或反驳投诉人或原告的任何指控的任何证人处，获得书面签名的声明。这一证据非常关键；否则，这只是投诉人对被告的一面之词。
- 提醒证人，注意保密要求，以及打击报复证人是明令禁止的。

解决投诉

- 如果提出将投诉人调职作为补救措施，应获得投诉人的书面同意，并确保该职位与之前的职位基本相似。否则，投诉人以后可能会提出报复指控，或投诉人认为自己是由于提出投诉而受到惩罚。
- 由于性骚扰往往发生在私下，没有证人，解决方法通常取决于双方的可信度。对性骚扰的认定，可以完全基于受害者对所发生事件描述的可信度。对行为的叙述必须足够详细且一致，才能让人相信。在应该存在支持性证据的情况下，缺乏支持性证据将削弱指控的力度。进行事实调查的人员应该寻找证据来支持或反驳一项指控。同事们是否对指控的事件有所了解？被告是否以类似方式对待其他雇员？投诉人是否与其他人讨论过指称的事件？是否有人注意到投诉人在工作中的行为，或投诉人与被告的互动方式有任何变化？是否有人在指称事件发生后不久观察到投诉人的行为？如果无法证明发生了性骚扰，则应记录在案，说明已提出投诉，并进行了调查，但未作出决定。应与双方讨论VEC关于反性骚扰的政策，强调VEC致力于提供一个没有任何形式的恐吓或胁迫的工作环境。



- 性骚扰是一项严重的违法行为。因此，任何从事此类行为的雇员，都应受到惩罚，包括根据《行为标准》采取纪律处分。根据所涉及的情况，此类惩罚措施的选择范围，从书面谴责/警告到停职、调职、降职或解雇。对骚扰者的惩罚应适当，并与违法行为的严重性相称。需要与人力资源管理部门或其指定人员协商，以确定在发现有效投诉时所应采取的行动类型。
- 当对性骚扰的投诉做出裁定时，应以书面形式通知投诉人，并且告知VEC已采取适当的行动。但行动的具体信息不得分享；所采取的行动属于人事保密事项。





VEC概况

VEC历史

弗吉尼亚州就业委员会（VEC）成立于1936年，原名为弗吉尼亚州失业补偿委员会，于1960年使用现名。根据《瓦格纳-皮瑟法案》（Wagner-Peyser Act）和《1935年社会保障法》，该委员会的成立是为了提供就业服务和管理联邦-州失业保险计划。纵观其历史，委员会的行政运作，主要由联邦政府通过雇主专门为此目的支付的联邦失业税（FUTA）提供资金。

VEC愿景

成为弗吉尼亚州劳动力服务的首选。

VEC使命

通过提供和协调劳动力服务促进经济增长和稳定，包括：

- 政策制定
- 工作安排
- 临时收入支助
- 工作信息
- 过渡和培训服务

为了完成使命，VEC将：

- 与利益相关者合作
- 培养和增强工作人员的能力
- 改进流程
- 采用创新解决方案和技术
- 不断更新组织机制

VEC价值观

道德端正 - 遵守职业行为标准。

有所成就 - 为社会做出有价值的贡献，满足客户的需求。

目的明确 - 有明确的目的。比照既定目标、目的和绩效措施，评估结果和活动。

充实认可 - 为有意义的工作创造一个环境，让个人、团队和VEC的贡献得到认可、重视和奖励。

兼顾各方 - 关注社区、客户、员工和其他利益相关者的需求。

安心无虞 - 提供一个安全和有保障的工作环境。

立法权力

VEC委员和工作人员获得以下授权，从而进行管理：

- OIC - 《弗吉尼亚州法典》第60.2条，《弗吉尼亚州失业补偿法》
- 《1935年社会保障法》
 - » 第三章 - 对各州失业补偿管理的拨款
 - » 第九章 - 与就业保障有关的杂项规定
 - » 第十二章 - 对各州失业基金的预付款
- 《联邦失业税法》（FUTA）
- 《劳动力创新与机会法案》（WIOA）
 - » 第二章 - 劳动力投资体系
 - » 第三章 - 劳动力投资相关体系

方案

《弗吉尼亚州法典》规定了VEC的以下职责：

第60.2-113条。稳定就业 - 委员会应通过其适当的部门，并在咨询委员会的建议下，采取一切必要的措施，以：

- 建立一个可行的劳动力交换体系，促进弗吉尼亚州实现最大就业，并优先考虑领取失业福利的工人；
- 维持一个有偿付能力的信托基金，通过公平的“雇主税”为非自愿失业的受保工人，提供临时的部分收入；
- 协调和开展劳动力市场信息研究、计划和运作，包括开发、存储、检索和传播联邦的社会经济方面的信息，并发布雇主、经济发展、教育和培训实体、政府和在公共和私营部门其他用户所需的数据；
- 确定并公布一份合格工人需求量很大的，有关职位、行业及专业名单，或由委员会作出预测。委员会应与弗吉尼亚州劳动力委员会协商，以作出这样的决定。此类信息应每两年公布一次，并分发给雇主；教育和培训实体，包括两年制和四年制公立高等教育机构；政府机构，包括教育部和公共图书馆；以及公共和私营部门的其他用户；
- 为弗吉尼亚州编制办公室长短期人口预测，供州议会（General Assembly）和州机构使用，该机构的项目涉及或需要人口预测；

- 鼓励并协助采取实用的就业指导、培训和再培训方法；以及
- 制定一项计划，以便在经济衰退、自然灾害或军事动员期间实施该计划，从而提供必要的工人。

VEC组织架构

VEC是商业及贸易秘书处（Commerce and Trade Secretariat）中最大的机构，由一名委员领导。该机构的行政团队包括：

委员

首席行政法官

副委员

副委员

劳工服务副委员

公共事务经理

经济信息与分析主任

财务主任

总务主任

人力资源管理主任

资讯科技主任

内部审计和信息安全主任

机密政策/行政主任

计划拨款管理主任

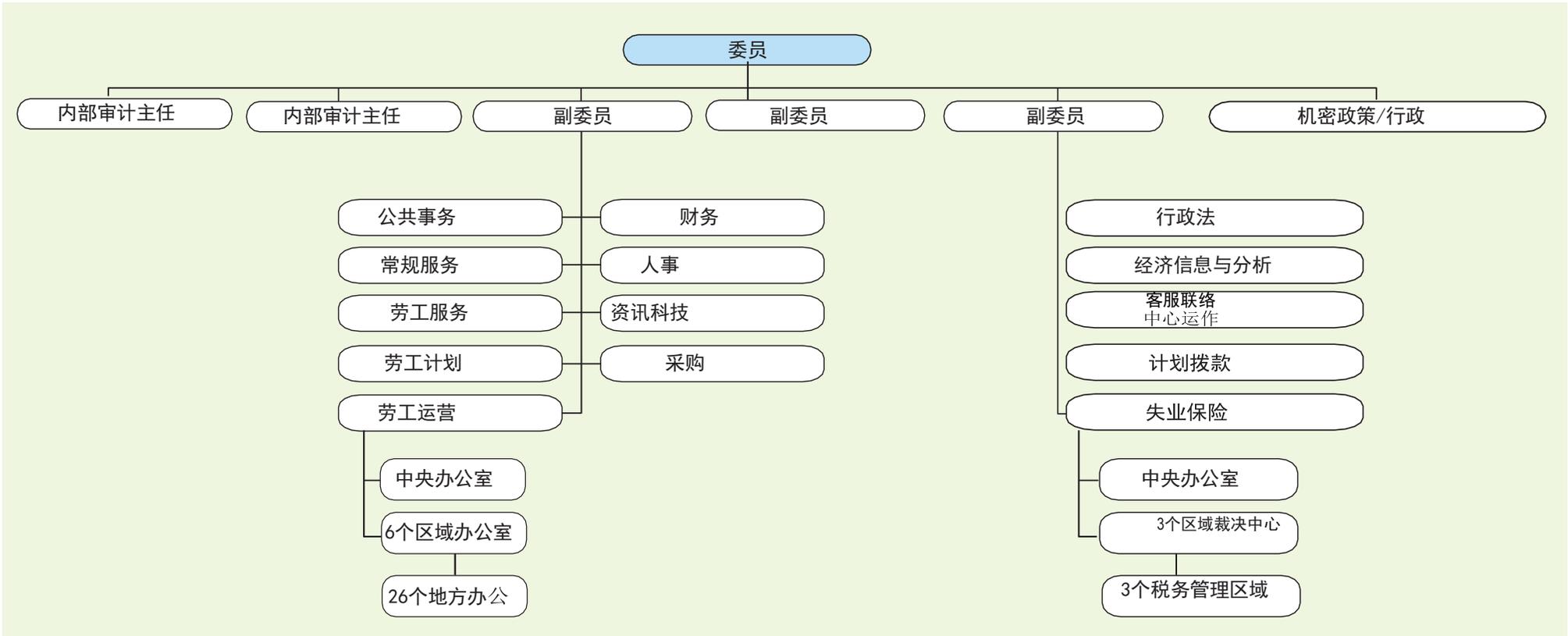
失业保险主任

劳工管理主任

劳工运营主任



弗吉尼亚州就业委员会组织架构图



EEO-4 职位类别

弗吉尼亚州的 EEO-4 职位类别，由人力资源管理部决定。EEO-4 职位类别定义如下：

官员和行政人员：（EEO-4 A类职位）该职位需要雇员制定广泛的政策、全面负责执行这些政策、指导个别部门或机构运作的特殊阶段、或在区域基础上提供专业咨询的职位。包括：部门主管、局长、处长、主任、副主任、控制员、评估员、检查员、审查员、管理员、监督员、小组主管、同类人员和行政教员。

专业人员：（EEO-4 B类职位）该职位需要专业和理论知识，这些知识通常通过大学培训或通过工作经验和其他提供类似知识的培训获得。包括：人事和劳动关系工作者、社会工作者、医生、心理学家、注册护士、经济学家、营养师、律师、系统分析员、会计师、工程师、就业和职业康复咨询师、教师或教员和同类工作者。

技术人员：（EEO-4 C类职位）该职位需要结合基本科学或技术知识和手工技能，这些技能可以通过专门的中学后教育或同等的在职培训获得。包括：计算机程序员和操作员、绘图员、测量员、执业护士、摄影师、无线电操作员、技术插图员、公路技术员、医疗、牙科、电子和物理科学技术员，以及同类工作者。

保护性服务人员：（EEO-4 D类职位）该职位的雇员受托负责公共安全、安保和保护免遭破坏性力量伤害的职业。包括：警察、消防员、警卫、治安官、法警、惩教人员、侦探、法官、港口巡逻人员和同类工作者。

辅助性专业人员：（EEO-4 E类职位）该职位的雇员以支持性角色履行专业人员或技术人员的部分职责，通常所需的正式培训和/或经验，比专业或技术地位通常所要求的要少。这类职位可能属于“新职业”概念下相同的人员发展和晋升模式。包括：图书馆助理、研究助理、医疗助理、儿童保育员、警察辅助人员、福利服务助理、休闲行业助理、家庭主妇助理、家庭健康助理，以及同类工作者。

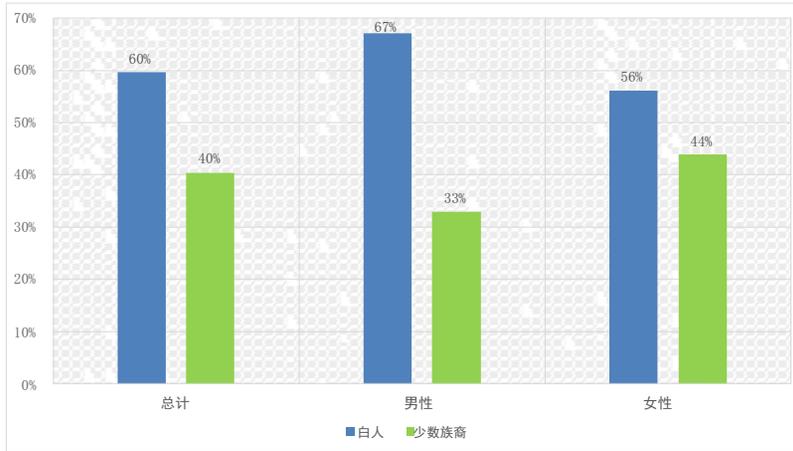
办公室和文员：（EEO-4 F类职位）该职位的雇员负责内部和外部沟通，记录和检索数据和/或信息以及办公室所需的其他文书工作。包括：记账员、送信员、办公室机器操作员、行政支持文员、打字员、速记员、法庭抄写员、许可证发放员、工资文员和同类工作者。

熟练技工：（EEO-4 G类职位）该职位的雇员所从事之工作需要特殊的手工技能和对工作过程的全面综合知识，这些知识通过在职培训和经验或通过学徒或其他正式培训计划获得。包括：机械师和修理工、电工、重型设备操作员、操作工程师、机械加工技工、木匠、排字工，以及同类工作者。

服务/维修工：（EEO-4 H类职位）该职位的雇员所从事的职业，会带来或有助于公众的便利、卫生或安全，或有助于维护和照料公共财产的建筑、设施或场所。此类工作者可以操作机械设备。包括：司机、洗衣工和干洗工、卡车司机、公共汽车司机、车库工人、保管员、园丁和场地管理员、垃圾收集员、建筑工人和同类工作者。

按种族和性别划分的VEC雇员职位类别

种族和性别

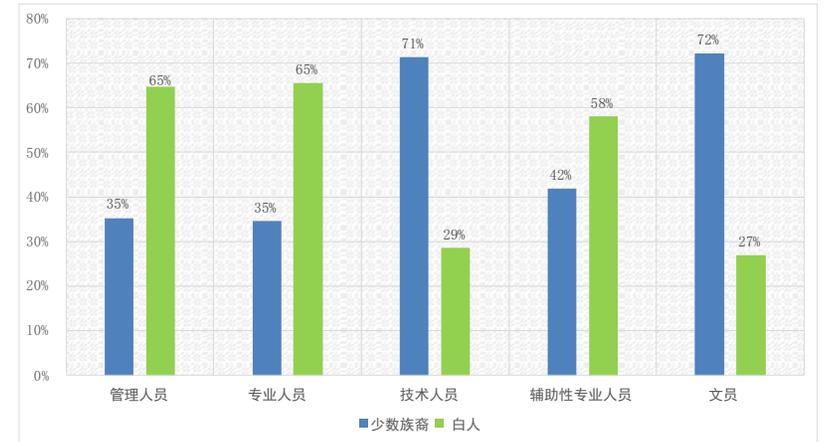


总计：681人

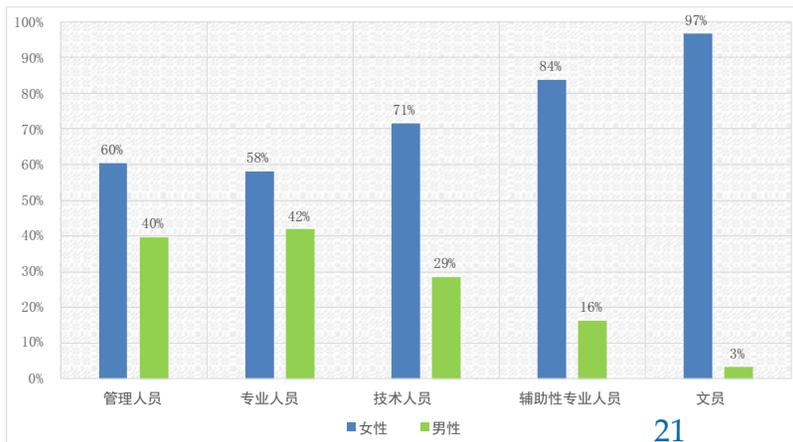
总计：

- 少数族裔 275人
- 白人 406人

种族



性别



总计：

- 女性：468人
- 男性：213人

雇员少于5人的EEO-4职位类别未显示。

截至2019年6月30日的就业数据

EEO-4 职位类别



就业比较分析——2019年6月30日

雇员总数	白人女性	白人男性	少数族裔男性	少数族裔女性
A 类职位（官员和行政人员）				
68	26	18	9	15
百分比	38	27	13	22
B 类职位（专业人员）				
356	134	99	50	73
百分比	38	27	14	21
C 类职位（技术人员）				
7	1	1	1	4
百分比	14	14	14	58
E 类职位（辅助性专业人员）				
186	85	23	7	71
百分比	46	12	4	38
F 类职位（办公室和文员）				
61	17	0	2	42
百分比	28	0	3	69
G 类职位（熟练技工）				
2	0	2	0	0
百分比	0	100	0	0
H 类职位（服务/维修工）				
1	0	0	1	0
百分比	0	0	100	0
总计				
681	263	143	70	205
百分比	39	21	10	30



本计划的传达

VEC将对内和对外传达《机会平等计划和政策》。为确保所有雇员、求职者和其他相关方了解《机会平等计划和政策》，将采取以下步骤：

对内传达

- 向雇员传达《平等机会计划》的主要方式，是VEC的内部网（VINCENT）。
- 当地办事处经理和中央办事处各部门经理，应下载一份《机会平等计划》，以确保无法访问内部网VINCENT的雇员也能获得该计划。
- 《非歧视和机会平等政策》将张贴在面向VEC全州所有雇员的公告栏上。此外，还将张贴一份声明，告知员工查阅《机会平等计划》副本的方式。
- 《非歧视和机会平等政策》将纳入新雇员入职培训计划，以告知新雇员VEC对“就业机会平等”的承诺。
- 经理和主管应至少每年在与雇员的员工会议上提供“就业机会平等”培训。
- 人力资源管理部将每月对当地办事处进行一次“就业机会平等”评估。
- 人力资源管理部将在“主管基础课程”期间，参加经理和主管的培训，其中将包括VEC的《非歧视和机会平等政策》。

对外传达

- 所有招聘广告、职位公告和招聘资料，都将包括以下声明：“VEC支持雇佣机会平等计划。辅助设施和服务可应要求向残障人士提供。”
- 《机会平等计划》将在VEC的网站上向公众提供。
- 《非歧视和机会平等政策》的副本将在招聘会和其他招聘活动中提供。

本计划的实施

所有管理人员和主管，都有责任执行本计划的指导原则和本机构的《非歧视和机会平等政策》。然而，为了确保计划的成功实施，指定人员负责计划的各个方面。

- 弗吉尼亚州就业委员会的委员，对本计划的实施负有最终责任。委员指定人力资源管理服务部长负责执行、监督和遵守VEC“机会平等计划”的管理。
- 人力资源管理服务部长负责全面领导VEC的“就业机会平等计划”。该职责包括监督、审查和监控分配给人事经理的所有事项。
- 人事经理是VEC的“机会平等”官员，负责制定和监督“机会平等计划”。其职责还包括以下内容：
 - » 审查计划，并根据相关立法和司法决定进行必要的修改。
 - » 审查就业统计数据、甄选程序和不利影响分析，以评估实现计划目标的进展情况。
 - » 对雇员、求职者和VEC服务的接受者向VEC、州和/或联邦机构提出的歧视投诉，进行调查并提出最终处理意见。
 - » 担任VEC与美国就业机会平等委员会、美国劳工部民权中心、退伍军人事务部就业平等服务办公室以及其他州和联邦机构，在调查和解决歧视投诉方面的联络人。
 - » 担任VEC的调解计划管理员和雇员申诉程序协调员。
 - » 负责受影响地区的政策制定、实施、解释和管理。

人力资源管理服务部

弗吉尼亚州就业委员会的人力资源管理服务部（HRMS）遵守国家人力资源部的政策和程序。人力资源管理服务部意在遵守《2014年一号行政命令》和《人力资源管理部政策2.05，就业机会平等》。

此外，作为收到联邦资金的一个条件，弗吉尼亚州就业委员会还必须通过以下方式，证明其遵守绩效考核制度的原则：

- 根据雇员的相对能力、知识和技能进行招聘、选拔和晋升，包括公开考虑合格申请人的初次任命。
- 提供公平和适当的报酬。
- 根据需要培训雇员，以确保高质量的工作表现。
- 根据雇员的绩效保留雇员，惩戒绩效不合格的雇员，并解雇绩效不合格且无法纠正的雇员。
- 确保在人事管理的所有方面，公平对待申请人和雇员，不考虑政治派别、种族、肤色、国籍、性别、宗教、年龄、残疾、遗传、退伍军人身份，并适当考虑他们作为公民的隐私和宪法权利。这一“公平待遇”原则包括遵守联邦“就业机会平等和非歧视”法律。
- 确保雇员受到保护，不受出于党派政治目的的胁迫，并禁止利用其官方权力干涉或影响选举或职位提名的结果。

每年，人力资源管理服务部将评估其在实现《机会平等计划》中概述的目标和目的方面的进展。人力资源管理服务部还将把该机构的现有劳动力与相关劳动力市场进行比较。

人力资源管理服务部在管理所有雇佣条款和条件时，适用“就业机会平等”原则，包括：招聘和选拔、记录保存、培训和职业发展、绩效评估、职位分类和薪酬以及行为和绩效标准。此外，人力资源管理服务部将确保所有符合条件的雇员，都能平等地享受到雇员福利。人力资源管理服务部的职能领域如下：

招聘

弗吉尼亚州就业委员会的定薪职位招聘工作，主要是由人力资源部负责。人力资源部将与招聘经理密切合作，以确定有效的招聘策略，解决目前人力不足的问题，并确保找到合适的人选。招聘工作按照《人力资源管理部政策2.10（*VEC招聘和选拔准则、政策和程序*）》的规定进行。时薪雇员的招聘工作，已委托给机构部门主管/办公室经理。在任何情况下，定薪雇员和时薪雇员的招聘，都将在非歧视的基础上为弗吉尼亚州就业委员会获得合格的雇员。所有的招聘广告和资料都会告知公众，弗吉尼亚州就业委员会支持雇佣机会平等计划，辅助设施和服务可应要求向残障人士提供。

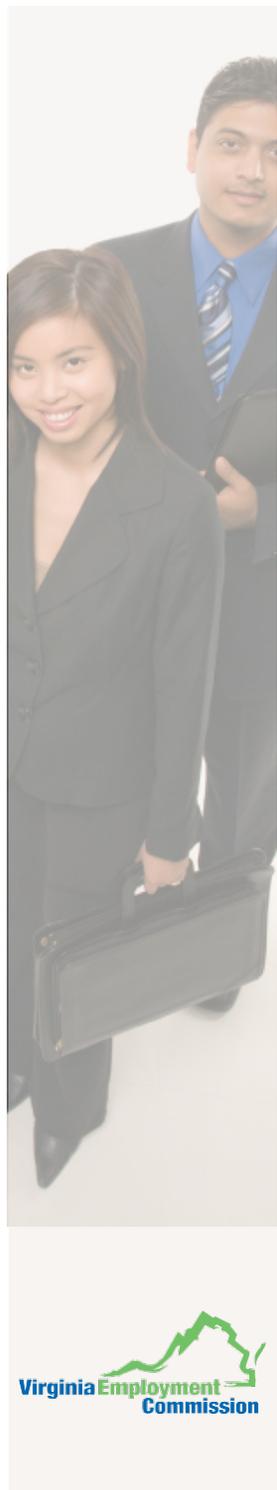
定薪职位将根据《人力资源管理部政策2.10（*招聘*）》刊登招聘广告。至少，所有定薪职位的机构招聘信息将发布在“招聘管理系统”（RMS）、VEC网站和“弗吉尼亚劳动力互助”（Virginia Workforce Connection）网站。

弗吉尼亚州就业委员会还保留权利，限制招聘内部或州雇员的职位，以保证限制性的招聘方法。这种情况可能包括重组、机构赞助的职业发展计划和内部调动。在作出限制招聘的决定之前，应始终考虑“未充分使用”的问题。

“禁止就业歧视”的规定，广泛适用于招聘过程的所有方面，包括考虑受裁员影响的雇员。

当申请人提交“跨机构安置筛选卡”（Inter-agency Placement Screening Cards）或“优先雇用卡”（Preferential Hiring Cards）时，该机构将遵守《人力资源管理部政策1.30，（*裁员*）》。在召回因裁员而休无薪假的机构雇员时，将给予同样的考虑。

人力资源管理服务部应保持招聘工作的记录，将“申请人流动信息”保留不少于三年的时间。这一信息将每年向人事经理报告。



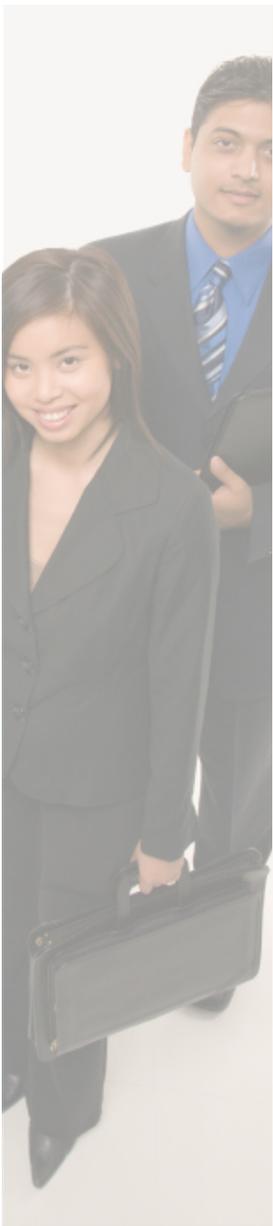
甄选

人力资源管理服务部应持续审查“就业平等”目标和就业数据，并采取任何必要的行动以确保在实现“机会平等计划”目标方面取得进展。招聘和甄选文件，以及甄选过程中使用的所有材料，将由人力资源管理服务部根据《人力资源管理服务部政策2.10（招聘）》进行审查，以确定是否符合规定。如果存在基于种族、性别、肤色、国籍、宗教、年龄、性取向、退伍军人身份、残疾或政治派别的歧视问题，就业顾问将把有关的甄选档案文件及所有材料，转交给人力资源经理。人力资源主任、人事关系经理和相关部门主任将审查该案例并作出最终决定。

人力资源管理服务部将定期安排适当的就业面试技巧和甄选程序培训，并可根据要求提供培训。

根据《人力资源管理服务部政策2.10（招聘）》，面试小组用于甄选过程中的所有定薪招聘活动，招聘机构应包括不同性别和种族的个人，以在面试小组中任职。一名小组成员将被指定为主席。用人单位必须确保小组成员熟悉有关的工作，以及甄选和评估标准。必须告知小组成员其职责以及对甄选过程的影响范围。小组通常以“推荐”的身份行事。用人单位负责最终的选择决定。小组成员应对所有与甄选有关的事项严格保密，不得与候选人或其他雇员讨论小组的决定。

在进行就业面试之前，面试官将获得与工作相关的书面问题。所有申请人的回答和根据甄选的数据，都应记录在案。面试官应记录根据职位相关标准提出建议的理由。甄选结束时，所需的所有数据将返回人力资源管理服务部。在甄选过程中使用的任何评估、职位示范和/或技能演示，都必须在发出任何《聘用通知》之前，得到人力资源管理服务部的批准。



晋升

根据《人力资源管理服务部政策3.05（薪酬）》，所有机构雇员都将在非歧视的基础上获得晋升机会。晋升是指雇员通过竞争性招聘流程被选中担任更高职位后，才从一个薪酬级别的职位晋升到更高薪酬级别的职位。

“就业机会平等”记录保存

所有甄选数据按种族和性别保存至少三年。有关歧视投诉的记录在投诉处理后保留三年。

有关VEC求职者的机密信息，保存在有密码保护的自动跟踪系统中。数据库的访问权，仅限于授权人员。

根据《美国残疾人法案》（ADA），所有雇员的体检和问诊信息，都与一般人事档案分开保存，并作为医疗机密记录处理。

培训和职业发展

VEC负责为管理人员和主管提供必要的培训机会，以维持招聘和甄选、薪酬确定、绩效评估、行为标准、申诉程序、休假管理、反性骚扰和平等就业机会等方面的能力。

弗吉尼亚州就业委员会所有雇员的培训，将按照《2018年州长一号行政命令》的规定和“机会平等计划”准则进行。关于培训机会的信息，会通过各种渠道提供给所有雇员。VEC将通过人事经理提供有关“就业机会平等”（EEO）和“合理便利”（reasonable accommodations）的指导、咨询和培训。确保进行针对具体工作的培训，仍然是主管和管理人员的主要责任。

绩效评估

绩效评估对管理层和雇员来说都是非常宝贵的工具。绩效评估可以用来确定优势和劣势，制定改善未来业绩的步骤，并为雇员的晋升机会做好准备。

VEC的绩效周期为每年10月1日至次年9月30日。在每年的12月1日之前，主管应与雇员讨论“雇员工作概况”（EWP），并向雇员提供一份文件副本。新雇员应在开始工作的30天内获得EWP。人力资源管理部的工作人员可以协助经理和主管制定评估标准。

管理人员和主管将根据《人力资源部政策1.40“绩效规划和评估”》，以非歧视的方式对雇员进行评估。在任何情况下，绩效评估系统都不会用于报复目的。

职位分类和薪酬

VEC的职位是根据人力资源部（DHRM）的《薪酬政策3.05》和《人力资源管理手册》来审查、设立和修改的。人力资源部的工作人员根据个人职位变化和变革的要求，持续审查职位分类和薪酬请求，并确保相关人员行动不基于禁止因素。

人力资源部跟踪所有薪酬行动，以确保这些行动不基于禁止因素。

行为标准

如果始终如一且公平地实施，《行为标准》将非常有助于协助主管人员维持一支富有成效的工作队伍。在某些情况下，向在工作中遇到问题的雇员提供心理咨询可能是合适的。主管人员应留出合理的时间，让雇员积极响应心理咨询。如果心理咨询未能产生预期结果，则应考虑《人力资源部政策1.60（行为标准）》的规定和VEC关于发布惩戒措施和回应申诉的指南。

管理人员和主管在发出书面通知时，必须遵守本政策和VEC指南。在发出书面通知之前，应考虑任何情有可原和减轻处罚的情况。在发布《行为标准》的书面通知之前，管理人员必须咨询其上级和人力资源部。

申诉和投诉

任何非试用期的定薪雇员，都可以根据《州雇员申诉程序》提出申诉。若为指控直属主管歧视或报复的申诉，可向上一级主管提出。

雇员可以从VEC“机会平等”专家、人事经理处获得关于申诉流程的咨询，也可以联系就业纠纷解决办公室。

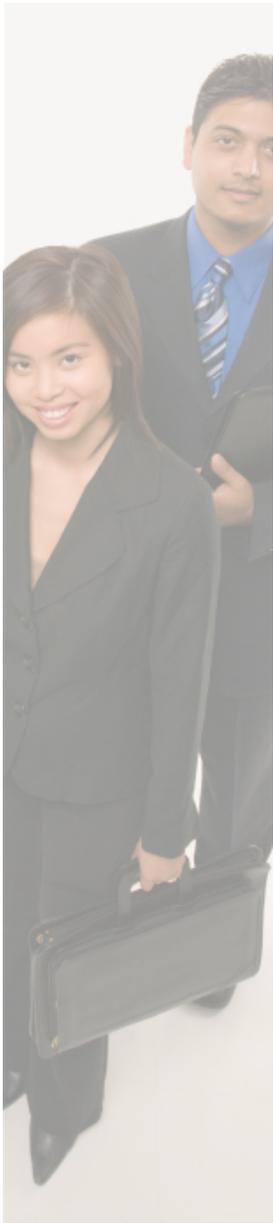
任何雇员或求职者如果认为自己受到了歧视，都有权提出投诉。歧视投诉可向人事经理提出。

投诉也可以向人力资源部、平等就业服务办公室、美国劳工部、民权中心或美国平等就业机会委员会提出。VEC的投诉流程包含在附录A中。

任何雇员遇到与工作有关的冲突，包括歧视指控，都可以要求进行调解。调解是一个过程，由受过训练的中立者（调解员）协助冲突各方达成解决方案。VEC的《调解计划》包含在附录B中。请联系人事经理进行调解。

所有管理人员收到“就业机会平等”投诉后，应尽快通知人事经理。此外，管理人员应立即向人事经理报告与联邦监管机构就“就业机会平等”事宜的所有联系。

在新雇员入职培训期间，所有雇员都会获知所拥有的申诉和投诉权利。



关于申诉流程的其他信息，可从以下途径获得：

Department of Human Resource Management

Office of Employment Dispute Resolution

101 North 14th Street, 12th Floor
James Monroe Building
Richmond, VA 23219
(804) 786-7994 V/TTY
888-23-advice V/TTY
edr@dhrm.virginia.gov

关于调解流程的其他信息，可从以下人士获得：

**VEC Workplace Mediation Coordinator
Human Relations Manager**

6606 West Broad Street
Richmond, VA 23230
电话：(804) 786-3466
shirley.bray-sledge@vec.virginia.gov
TTY/VRC 711

投诉也可以向以下部门提出：

Department of Human Resource Management

Office of Equal Employment Services

101 North 14th Street, 12th Floor
James Monroe Building
Richmond, VA 23219
(804) 225-2131
(804) 371-7671 V/TTY
电话：800-533-1414
www.dhrm.virginia.gov

Richmond地区办公室

Equal Employment Opportunity Commission

400 North Eight Street, Suite 350
Richmond, VA 23219
电话：800-669-4000
800-669-6820 TTY
www.eeoc.gov

Norfolk地区办公室

Equal Employment Opportunity Commission

Federal Building
200 Granby Street, Suite 739
Norfolk, VA 23510
电话：800-669-4000
800-669-6820 TTY
www.eeoc.gov

华盛顿特区办事处

Equal Employment Opportunity Commission

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
131 M Street, NE
Fourth Floor, Suite 4NW02F
Washington, DC 20507
电话：800-669-4000
800-669-6820 TTY
www.eeoc.gov



“合理便利”指南

《1973年康复法》第504条和《美国残疾人法》（ADA）第一章，禁止基于残疾对合格申请人和雇员进行歧视。根据《美国残疾人法》，残疾人士是指：

- 具有身体或精神损伤，严重限制了一项或多项主要生活活动；
- 具有这种损伤的记录；或
- 被视为有这种损伤。

必须根据具体情况确定一个人是否有残疾。不能假设每一个有特定类型损伤的人，都自动包括或排除在《美国残疾人法》的残疾定义之外。

雇主必须对其他符合条件的残疾申请人或雇员的已知身体或精神限制，作出合理的便利，除非雇主能证明这种便利会造成不适当的财务和行政负担。

“合理便利”是指对培训环境或工作环境的任何改变或调整，让有残疾的符合条件的申请人或雇员参与申请过程，履行工作的基本职能或享受就业的福利或特权。

示例包括：

- 购置或修改设备或装置
- 工作结构调整
- 修改工作时间表
- 提供合格的阅读或翻译人员
- 让工作场所对残疾人无障碍，且能够使用

残疾人士必须让雇主知道，他/她因与医疗条件有关的原因需要调整工作或改变工作。此人可以使用“普通英语”，无需提及《美国残疾人法案》或使用“合理便利”一词。“合理便利”的请求不需要以书面形式提出。

当残疾不明显和/或“合理便利”需求不明显时，雇主可要求个人提供有关其残疾和功能限制的合理文件。雇主和残疾人士应进行非正式流程，以澄清个人的需求，并确定适当的“合理便利”。

“合理便利” 决策过程表*

步骤	考虑因素	若“否”，则.....	若“是”，则.....
1	在履行任何特定职能方面是否存在问题？	不需要合理便利。	转至步骤 2 - 开始“合理便利”程序。
2	是否可以通过取消一项或多项边缘职能来适应该工作？	确定边缘职能是否真的是一项不可或缺的职能。若“是”，则转至步骤3。	取消边缘职能并重新分配。转至步骤3。
3	某特定职能是否不可或缺？	转至步骤2。	对于此特定职能，转至步骤4。
4	是否可以修改现有的设施？	转至步骤5。	修改设施。如果需要额外便利，请转至步骤5。
5	是否有某种产品可以解决这个问题？	转至步骤6。	购买产品。如果需要额外便利，请转至步骤6。
6	是否有可能以不同的方式使用或组合现有的产品？	转至步骤7。	购买并组合产品。如果需要额外便利，请转至步骤7。
7	是否可以修改该产品？	转至步骤8。	购买并修改产品。如果需要额外便利，请转至步骤8。
8	是否可以设计一种新产品？	转至步骤9。	设计并生产新产品。如果需要额外便利，请转至步骤9。
9	是否有其他空缺职位？	转至步骤10。	调查这种可能性。如果需要提供便利，请转至步骤1。
10	情况是否需要重新界定？	转至步骤11。	重新定义情况。转至步骤1。
11	是否已联系“工作便利网”（Job Accommodation Network）？	联系“工作便利网”，电话：800-232-9675	转至步骤12。
12	记录提供“合理便利”的过程	转至步骤11。	转至下一种情况。从步骤1开始。

*版权归Paul D. Hagle和组织培训顾问、组织者和开发者的开发者（DOTCOM）所有，1999年。经Paul D. Hagle许可，由VEC使用。



残障人士保障法例概览

法例	涵盖内容	联系方式
《建筑障碍法案》（ABA）	邮局建筑和其他联邦建筑	美国无障碍委员会（U.S. Access Board） 电话：800-872-2253 800-993-2822 (TTY) www.access-board.gov
《康复法案》	联邦就业（包括承包商）、联邦资助的计划和服	美国司法部（DOJ: U.S. Department of Justice） 电话：800-514-0301 800-514-0383 (TTY) www.usdoj.gov/crt/ada/adahom1.htm
《残障人士教育法案》（IDEA）	特殊教育服务（从出生到21岁）	美国教育部（DOE: U.S. Department of Education） 特殊教育和康复服务办公室（Office of Special Education and Rehabilitative Services） 800-872-5327 800-437-0833 (TTY) www.ed.gov/index.html
《航空承运人无障碍法案》（ACAA）	航空运输问题，包括登机、协助、新飞机和新机场或改建机场中的无障碍设施	美国交通部航空消费者保护司热线（U.S. Department of Transportation, Aviation Consumer Protection Division Hotline） 电话：202-366-4000 www.dot.gov/airconsumer
《公平住房法案》（FHA）	联邦或州和地方政府资助的私人住房	美国住房和城市发展部（HUD: U.S. Department of Housing and Urban Development） 电话：800-669-9777 www.hud.gov/hdicrim.html



《美国残疾人法案》（ADA）

第一章	州/地方政府和其他拥有15名或以上雇员的雇主	平等就业机会委员会（EEOC: Equal Employment Opportunity Commission） 电话：800-669-4000 800-800-3302 (TTY) www.eeoc.gov
第二章	州/地方政府计划和服务，包括公共交通	美国司法部（DOJ: U.S. Department of Justice） 电话：800-514-0301 800-514-0380 (TTY) www.usdoj.gov
第三章	公共场所（例如，企业、电影院、餐馆等）	美国司法部（DOJ: U.S. Department of Justice） 电话：800-514-0301 800-514-0380 (TTY) www.usdoj.gov
第四章	电话中继服务要求	联邦通信委员会（FCC: Federal Communications Commission） 电话：888-225-5322 888-835-5322 (TTY) www.fcc.gov

与《美国残疾人法案》相比的劳工赔偿*

劳工补偿州福利法规	《美国残疾人法案》(ADA) 联邦民权法规
目的： 对因工伤/疾病造成的损失进行赔偿。	目的： 通过消除身体、程序和态度上的障碍，并提供合理便利，使残疾人能够就业。
赔偿 因工作导致的人身伤害、意外死亡或疾病。	不赔偿 与残疾有关的费用，但提供对雇主歧视的赔偿。
假设 残疾是限制工作的原因。	指出 残疾不一定意味着无法工作。
不要求 提供合理便利。	要求 提供合理便利。
定义 残疾为工伤或疾病。	定义 残疾为严重限制主要生活活动、有残疾的历史或被视为有残疾。
可雇佣 的个人是指能够从事有用和惯常的工作（所有任务）的人。不考虑边缘或基本任务。	合格 是指个人只需执行基本任务，无论是否有合理便利。
如果工人回到可能造成进一步伤害的工作，可能会有 雇主责任 。	如果员工能够履行基本的工作职能，则如果 雇主不让 员工重返工作岗位，雇主将面临风险，除非有直接威胁。
专注于 损害——工人不能做的事情。工人必须证明自己没有能力。	强调的是 能力。考虑局限性，但只考虑与基本职能有关的，或需要改善的因素。
鼓励 确定有理由进行补偿和工作再培训的条件。	鼓励 保持工人就业。



*版权归Paul D. Hagle和组织培训顾问、组织者和经理者的开发者（DOTCOM）所有，1999年。经Paul D. Hagle许可，由VEC使用。

获得“合理便利”的资源

无障碍委员会技术援助

800-USA-ABLE (800-872-2253/800-993-2822 TTY)
www.access-board.gov

美国残疾人协会大西洋中部地区残疾和商业技术援助中心

800-949-4232 (V/TTY)
www.adainfo.org

聋哑人和重听者合格口译员名录

弗吉尼亚州聋哑人和重听者部
800-552-7917 (V/TTY)
www.vddhh.org/ip-dqi.htm

面向人力资源专业人士的IBM特殊需求系统

800-426-4832
www.austin.ibm.com/sns

工作便利网 (JAN)

800-526-7234 (V/TTY)
www.jan.wvu.edu

盲人康复中心

辅助技术项目专家
(804) 371-3326
(804) 371-3151 (V/TTY)
www.vrcbvi.org

弗吉尼亚州辅助技术项目

(804) 662-9990
www.vats.org

弗吉尼亚州聋哑人和重听者部

外展项目协调员
(540) 332-9993
800-552-7917 (VRC/TTY)
www.vddhh.org

伍德柔威尔逊 (Woodrow Wilson) 康复中心

辅助和康复技术服务
(540) 332-7390, 800-345-9972, 800-811-7893 (TTY)
www.wvrc.net



不利影响分析

影响比率分析（IRA）是平等就业机会委员会使用的一种统计方法，用于确定少数族裔或女性在就业实践中是否受到不利影响。该方法也称为“五分之四规则”或“80%规则”。

进行比较的是少数族裔和女性的甄选率与最高（或消极行动最低）群体的甄选率。根据该规则，如果比较结果显示少数族裔和女性的甄选率低于五分之四（80%），则甄选过程对少数族裔和女性有不利影响。

“80%规则”只对确定不利影响有用，并不能确定非法的歧视。

申请流程/甄选

报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

EEO-4 职位类别	女性人数	男性人数	影响比率分析	少数族裔人数	非少数族裔人数	影响比率分析
A 类职位（官员和行政人员）						
申请人数	118	44	不适用	91	58	不适用
获面试人数	6	2	不适用	2	6	不适用
聘用/录用人数	3	1	不适用	1	3	不适用
B 类职位（专业人员）						
申请人数	2,158	1,160	不适用	1,808	1,196	不适用
获面试人数	33	42	不适用	30	40	不适用
聘用/录用人数	28	42	不适用	27	39	不适用
C 类职位（技术人员）						
申请人数	15	6	不适用	15	6	不适用
获面试人数	1	0	不适用	0	1	不适用
聘用/录用人数	1	0	不适用	0	1	不适用
E 类职位（辅助性专业人员）						
申请人数	745	195	不适用	406	443	不适用
获面试人数	22	1	不适用	11	10	不适用
聘用/录用人数	22	1	不适用	11	10	不适用
F 类职位（办公室和文员）						
申请人数	310	60	不适用	243	88	不适用
获面试人数	5	0	不适用	4	1	不适用
聘用/录用人数	5	0	不适用	4	1	不适用





带内调整

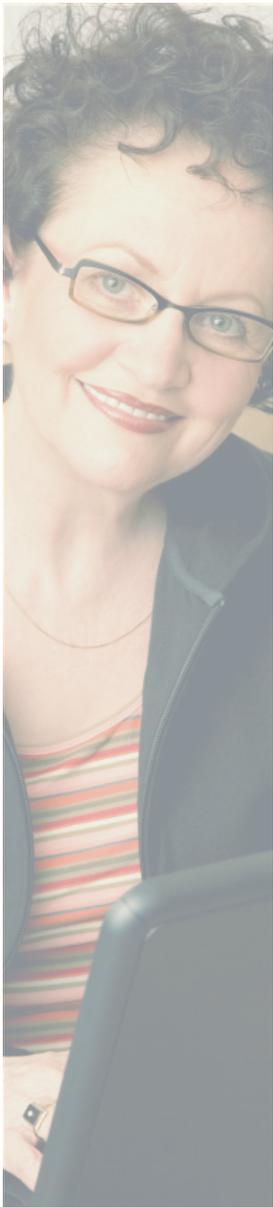
报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

EEO-4 代码	性别					种族				
	定薪女性 人数	定薪男性 人数	带内调整 女性人数	带内调整 男性人数	影响比率分 析	定薪少数 族裔人数	定薪高加索 人人数	带内调整 少数族裔 人数	带内调整 高加索人 人数	影响比率 分析
A	39	26	4	2	不适用	23	42	2	4	不适用
B	207	149	12	4	不适用	12 3	233	4	12	0.631
E	156	30	20	2	不适用	78	108	9	13	不适用
F	59	2	2	0	.068	44	17	2	1	0.773
G	0	2	0	1	不适用	0	2	0	1	不适用

带内奖金

报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

无



晋升

报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

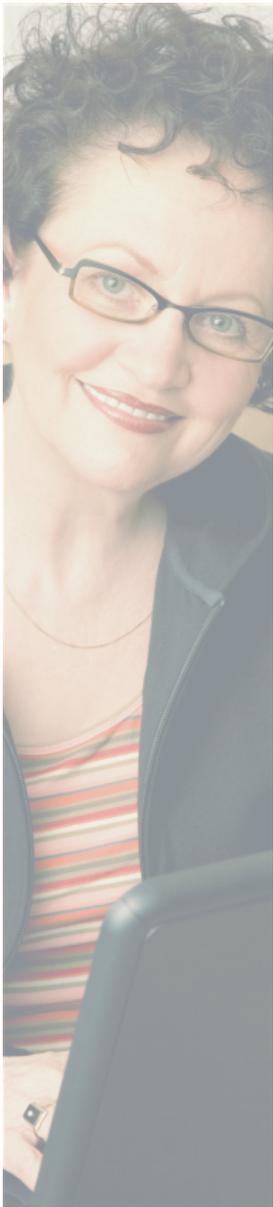
EEO-4 代码	性别					种族				
	定薪女性 人数	定薪男性 人数	晋升女性 人数	晋升男性 人数	影响比 率分析	定薪少数族 裔人数	定薪高加索 人人数	晋升少数 族裔人数	晋升高加 索人人数	影响比率 分析
A	39	26	3	3	不 适 用	23	42	1	5	不 适 用
B	207	149	2	4	不 适 用	123	233	1	1	不 适 用
F	156	30	2	0	不 适 用	78	108	2	0	不 适 用

不适用 - 未发现任何不利影响。

雇员绩效评级分布

绩效周期：2018年7月1日-2019年6月30日 (百分比)					
	总计	少数族裔	非少数族裔	男性	女性
杰出贡献者	106	22	84	36	70
贡献者	569	252	317	173	396
不合格贡献者	0	0	0	0	0





违反行为标准

按性别和种族划分的受处分工作人员

报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

机构中的女性人数	机构中的男性人数	受处分女性人数	受处分男性人数	影响比率分析	机构中的少数族裔人数	机构中的高加索人人数	受处分少数族裔人数	受处分高加索人人数	影响比率分析
468	213	5	2	不适用	275	406	4	3	不适用

不适用 - 未发现任何不利影响。

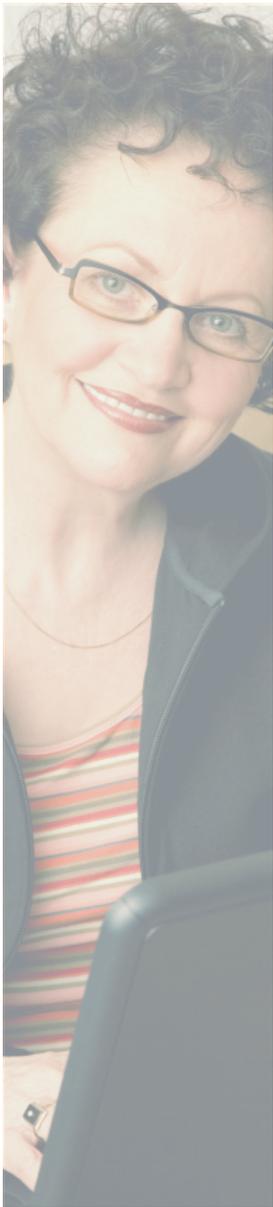
非自愿解雇

报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

受处分女性人数	受处分男性人数	遭解雇女性人数	遭解雇男性人数	影响比率分析	受处分少数族裔人数	受处分高加索人人数	遭解雇少数族裔人数	遭解雇高加索人人数	影响比率分析
5	2	1	0	不适用	4	3	1	0	不适用

不适用 - 未发现任何不利影响。



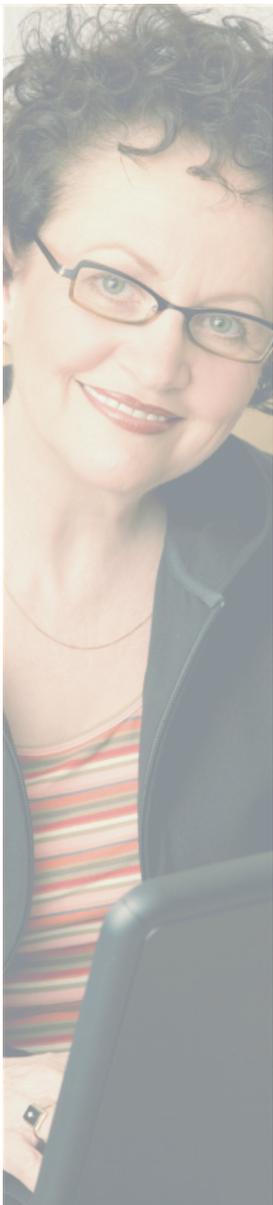


违反行为标准

报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

月份	组 I	组 II	组 III	性别	种族	解雇	违反行为标准原因
2018年							
六月	√			男	黑人	否	99
七月	√			女	白人	否	37
八月	√			女	黑人	否	01
2019年							
一月		√		女	黑人	否	74
二月	√			女	白人	否	13
二月			√	女	黑人	是	74
三月		√		女	白人	否	74



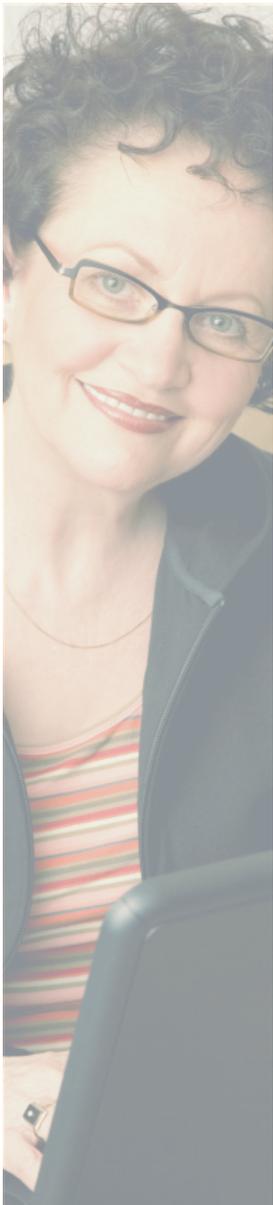


报告期内提出并结案的“就业机会平等”（EEO）/“机会平等”（EO）投诉

报告期：2018年7月1日-2019年6月30日

类型	提交日期	机构	调查结果	结案日期
2018年				
未获选/种族	2018年4月4日	VEC	无法证实相关指控	2018年7月3日
残障/报复	2018年9月5日	VEC	无法证实相关指控	2018年12月3日
残障/合理便利	2018年9月20日	CRC	无合理理由相信歧视是基于残障/合理便利。	2019年7月1日
性别/待遇	2018年11月8日	VEC	无法证实相关指控	2019年2月25日
2019年				
未获选/种族/薪资	2019年3月18日	CRC	无合理的理由相信待遇违反了适用的法律。	2019年9月11日
残障/披露	2019年4月4日	CRC	无合理的理由相信待遇违反了适用的法律。	2018年7月3日
工作场所骚扰（种族/残障）	2019年5月14日	VEC	EE 撤诉	2019年6月24日
种族问题/拒付福利	2019年6月25日	VEC	无法证实相关指控	2019年9月16日





技术援助

作为《劳动力投资法》下联邦资金的接收者，VEC需要开发一个系统，定期监测机构对“非歧视和机会平等”条款的遵守情况。

在“机会平等”技术援助访问期间，会对每个VEC现场办事处进行现场审查并提供技术援助。除了确保遵守规定外，审查还用于传达政策和确定培训需求。定期审查也为人力资源管理部的工作人员提供了一个机会，为及时纠正潜在的违规行为提供援助。

各办事处在以下方面接受例行审查：

- 张贴必要的通知
- 维护/了解“机会平等”政策指令
- 工作人员和客户访谈
- 数据报告
- 残障人士的无障碍设施
- 对有限熟练度法规/指南的了解
- 为工作人员提供培训（《劳动力创新与机会法案》WIOA客户）



术语汇编

不利影响

由于雇主使用中立政策和做法而对个人群体（种族、性别、年龄、国籍、宗教等）造成的不相称的负面影响（例如，雇主要求应聘者不留胡须：因为留胡须和/或小胡子的黑人男性比白人男性多，因此，尽管该岗位的要求在种族上是中立的，但会产生负面影响，将黑人男性拒之门外）。

平权行动

一种有计划的主动战略，致力于消除过去对某些受保护群体的歧视的影响。

可用性数据

相关劳动力市场区域（RLMA）内的就业或失业且在广泛职业类别（EEO4类别）或特定职业中，寻求就业的少数族裔和女性的百分比；用于与就业数据进行比较，以进行利用率分析。

DG60

基于VEC主框架的数据库，显示VEC工作单位的利用率。要访问该数据库，请输入“DG60”。从“就业分析主菜单”（Employment Analysis Main Menu）中，选择“个别地方办事处和中央办事处工作单位就业分析”（Individual Local Office & Central Office Work Unit Employment Analysis）。

差别待遇

故意歧视（例如，雇主因旷工而开除女性雇员，但对同样的行为却只是训斥男性雇员）。

EEO4 类别

由人力资源管理部（DHRM）根据所履行的职责、知识/经验要求，分配给职务类别的字母代码（A-H）；见“职位分类和薪酬计划”，并用于对职务分类进行分组，以进行利用率分析。

就业数据

特定组织中少数族裔和女性雇员的百分比；用于与可用性数据进行比较，以进行利用率分析。

就业机会平等（EEO）

就业机会平等是雇主的一种姿态，即所有的人事活动都将以确保所有人机会平等的方式进行。这些活动将完全基于与具体工作相关的申请人和雇员的个人绩效和健康状况，而不考虑种族、肤色、宗教、性别、年龄、国籍、遗传、退伍军人身份、残疾、政治派别或其他非绩效因素。





五分之四（4/5）规则

对人事政策和实践类的影响进行统计平衡的标准措施：例如，如果少数族裔或女性的就业率不在其劳动力市场比率的大约五分之四之内，则表明有不利影响。

影响率分析（IRA）

影响率分析是一种统计方法，用于确定是否有任何少数族裔/性别群体在就业实践中受到不利影响。

调解

一个自愿的过程，调解员协助处于冲突中的当事人在一个公开、诚实和保密的会议上讨论其问题，并达成双方满意的协议。

对等

少数族裔或女性在工作场所和劳动力市场的代表性对等。

对等目标

在一个组织内，少数族裔或女性在广泛职业类别或特定职业中的就业人数需要增加，以使其就业和劳动力市场的代表性对等。

相关劳动力市场区域（RLMR）

雇主通常为填补其劳动力中的各种职位而招聘的地理位置（例如，国家、州、地方）。

利用率分析

在EEO4类别或特定职业中，对少数族裔和女性的可用性和就业数据进行比较，以确定少数族裔和女性在组织中的代表性是否与其在劳动力市场中的代表性相一致。

附录 A

VEC关于违反“非歧视和机会平等”条款指控的投诉程序

弗吉尼亚州就业委员会（VEC）已采用以下程序来处理指控违反《劳动力创新与机会法案》（WIOA）“非歧视和机会平等”条款的投诉：

- **禁止基于以下原因的歧视：**种族、肤色、宗教、性别、国籍、年龄、遗传、退伍军人身份、残疾、政治派别或信仰。也禁止以公民身份为由对接受VEC服务的人进行歧视。此外，接受VEC服务的人士不得因参与WIA资助的任何计划或服务而受到歧视。
- **禁止恐吓和报复：**根据美国联邦法规第29章第38.19条，禁止因个人提出投诉、反对被禁止的做法、提供信息、协助或以任何方式参与调查、审查、听证或与WIOA的“非歧视和机会平等”条款的管理、行使或授权，或确保特权相关的任何其他活动而进行恐吓和报复。根据美国联邦法规第29章第38.19条，可以提出对恐吓和报复的投诉。
- **投诉人：**任何人如果认为自己或任何特定类别的个人已经遭受或正在遭受《劳动力创新与机会法案》（WIOA）“非歧视和机会平等”条款所禁止的歧视，可以由他/她本人或授权代表提出书面投诉。
- **投诉地点：**投诉人可向当地向弗吉尼亚州就业委员会的人事关系经理投诉，也可以向美国劳工部民权中心（CRC）投诉。向VEC提出投诉并不影响投诉人在对VEC提供的解决方案不满意时，向CRC提出投诉的权利。

» 弗吉尼亚州就业委员会的人事关系经理联系方式：

Shirley M. Bray-Sledge
Virginia Employment Commission
P.O. Box 26441
Richmond, Virginia 23261-6441
Telephone: (804) 786-3466
TTY/VRC: 711
shirley.bray-sledge@vec.virginia.gov



» 投诉也可向美国劳工部民权中心（CRC）提交：

Director, Civil Rights Center
U.S. Department of Labor
200 Constitution Avenue N.W.
Room N-4123
Washington, D.C. 20210
(202) 693-6500

- **提交时间：**投诉必须在指控的歧视发生后180天内提出。如果投诉未在180天内提出，劳工部民权中心（CRC）主任可出于正当理由延长期限。
- **投诉表：**投诉人应填写《VEC“就业机会平等”投诉表（对于雇员或求职者）》或《USDOL投诉信息表（对于接受VEC服务或参与WIA资助计划或服务的人士）》。
- **代表权：**每个投诉人和答辩人都有权由其选择的律师或其他个人来代表。
- **地方一级的投诉处理：**选择向VEC提交投诉的任何人应允许VEC在90天内处理投诉。

在这90天内，投诉人可在收到投诉接受调查的通知后15天内，选择参与调解。是否使用调解或惯常的调查程序取决于投诉人。如果投诉人选择了调解，但没有得到解决，投诉将转交调查。

如果未选择调解，则按照以下标准程序对投诉进行调查：

在15天内，人事关系经理将以书面形式通知投诉人其投诉是否被接受。要接受投诉，必须：

- » 及时提交
- » 属于VEC的管辖范围
- » 有明显的原因：即，如果指控属实，是否会违反任何“非歧视和机会平等”条款。

投诉人将以书面形式收到通知，说明投诉中提出的每个问题将接受调查，或是拒绝，以及拒绝的原因。

如果投诉包含的信息不足，人事关系经理应向投诉人寻求所需的信息。如果在使用了合理的方法仍未能找到投诉人，或投诉人在收到此类请求后15天内未提供信息，则可在向投诉人最后已知地址发送通知后，结束投诉人的案件。





如果人事关系经理对某项投诉没有管辖权，他或她应立即以书面形式通知投诉人，并说明该决定的理由以及投诉人在通知后30天内向劳工部民权中心（CRC）主任提出申诉的权利。

如果一项投诉缺乏明显的理由，或未及时提交，则不必进行调查。人事关系经理应通知投诉人，并说明不调查的依据。投诉人将被告知其有权在收到通知后30天内，向劳工部民权中心（CRC）主任提出申诉。

- **歧视投诉的调查程序：**投诉将根据州政府的歧视投诉政策和VEC的“非歧视和机会平等”政策中概述的程序进行调查。
- **裁定：**在调查结束时，人事关系经理应裁定是否有合理的理由相信发生了违反WIA“非歧视和机会平等”条款的情况。如果调查结果发现了合理的理由，则人事关系经理将寻求总检察长办公室的同意。如果总检察长办公室同意，人事关系经理应发布书面裁定。

该裁定应通知投诉人具体的调查结果；建议的补救措施或纠正措施，以及必须完成的纠正措施或补救措施的时间。

如果裁定为“未发现合理的理由”，应书面通知投诉人。这种裁定是VEC的最终行动。

投诉人或任何投诉人的授权代表可联系VEC获取有关投诉的信息。

在90天内，VEC应向投诉人提供投诉的书面解决方案。VEC应通知投诉人他或她有权向CRC提出投诉，并通知投诉人，如果VEC的裁定不令人满意，必须在30天内行使该权利。

如果在90天结束时，VEC尚未完成对投诉的处理，或未能通知投诉人解决方案，则投诉人或其代表可在90天期满后的30天内，向民权中心提出投诉。

- **纠正措施：**如果在投诉调查过程中发现有歧视行为，应要求被告自愿遵守纠正措施或调解协议，以纠正歧视性行为或条件。纠正歧视缺陷的措施，可包括以下任何一项：
 - » 补发工资，或其他金钱救济（联邦资金不得用于提供金钱救济，也需要总检察长办公室批准）；
 - » 雇用或恢复原职；
 - » 晋升；
 - » 补发被拒绝的福利或其他服务；以及
 - » 提供培训以确保“机会平等”政策得到执行。



- **记录保存：**VEC对歧视投诉进行自动记录，包括与每个投诉相关的信息。根据2014年10月《VEC记录管理政策》，与歧视投诉、调查或任何其他此类行动有关的记录，应从解决之日起至少保留三（3）年。

与提供与调查或合规性审查有关的信息，或协助调查或合规性审查的任何人员的身份有关的信息，应尽可能保密。如果有必要披露某人的身份，应保护该人免遭报复。

附录 B

VEC人力资源管理部的人事惯例和程序

VEC调解计划指南

参考文献： 美国联邦法规第29篇38.72(b)(4)部分, 《1996年行政争议解决法案》

生效日期： 1999年7月1日

废除： 无

政策

弗吉尼亚州就业委员会的政策, 是通过向VEC的所有雇员、求职者和VEC的客户, 提供处理和解决纠纷 (包括歧视投诉) 的替代方法, 来维持有效的雇员和客户关系。为此, 提出歧视投诉的VEC雇员 (包括试用期雇员和短期雇员)、求职者以及任何接受WIA服务的人士, 都可以获得调解。

背景

调解是一种解决冲突的方法, 让参与者在保密的环境中, 在中立的第三方的协助下, 专注于分歧的核心问题。自1989年以来, 通过雇员关系顾问部所管理的服务, 州雇员可以进行调解。1997年, VEC执行管理团队批准了VEC内部调解计划。

1998年的《劳动力创新与机会法案》(WIOA) 要求“州就业保障机构”(SESA) 提供“替代性纠纷解决方案”(ADR), 以解决歧视指控, 包括由服务接受者提出的指控。另外, 1998年, 州际“就业保障机构会议”(现为全国州劳动力机构协会) 通过了一项决议, 支持“替代性纠纷解决方案”(ADR)。

NASWA (全国州劳动力机构协会) 认为调解是解决歧视指控的最合适的“替代性纠纷解决方案”(ADR) 形式。调解是将在弗吉尼亚州计划中使用的“替代性纠纷解决方案”(ADR) 程序。本程序旨在为VEC的调解过程提供指导。

定义

调解

调解是一个自愿的过程, 在这个过程中, 调解员协助处于冲突中的人在一个公开、诚实和保密的会议上讨论其问题, 并达成一个双方都满意的协议。

调解员



训练有素的中立人士，负责管理这个过程，而不是为冲突中的人决定问题。

当事人

遇到困难并选择调解以努力解决问题的人。

VEC计划管理员

VEC人事关系经理负责管理VEC的调解计划。

州计划管理员

就业纠纷解决办公室负责管理弗吉尼亚州的调解计划。

程序

I. 启动调解

- A. 所有调解请求，都将通过VEC计划管理员进行处理。请求可以是口头的或书面的。
- B. VEC计划管理员将与各方联系，以确定各方是否愿意进行调解。

II. 受理/评估

- A. VEC计划管理员将与请求调解的各方进行面谈，并评估这些问题是否适合调解，以及各方解决冲突的意愿。¹
- B. VEC计划管理员将确保各方对调解过程有一个基本的了解，并确保各方了解任何一方都不会因为参与或拒绝参与调解而受到惩罚或报复。

III. 日程安排

- A. VEC计划管理员将协调调解的日程安排。
- B. 除非各方要求使用VEC以外的调解员，否则将使用VEC的调解员。如果要求使用外部调解员，VEC计划管理员将通过就业争端解决办公室从其他州机构请求调解员，或请求提供无偿服务的专业调解员。VEC委员（或委员的指定人员）必须事先批准因使用外部调解员而产生的任何费用。
- C. VEC计划管理员将向每一方发送调解的书面确认。如适用，还应通知代表各方的人员。

IV. 调解的过程

- A. 调解将在一个私密的房间内进行，地点应确保调解不会受到干扰。
- B. 在调解过程中，可以做笔记。但是，一旦调解结束，所有笔记必须交给调解员处理。

¹几乎任何种类的纠纷，都可以进行调解。调解在解决ADA投诉方面特别有用。如果存在暴力问题，或存在自愿的问题，则不适合进行调解。

C. VEC将作出规定，确保所使用的设施是无障碍的。将为残障人士提供合理的便利。

V. 完成调解

A. 达成决议后，调解员将记录各方的书面协议。该协议将由各方签署，并向各方提供副本。

B. 如果达成协议，VEC计划管理员将对协议进行审查，以确保协议不包含任何违反法律或政策的条款。

VI. 保密性

A. 所有的调解会议均严格保密，除非双方和调解员同意，否则除双方及其代表（如适用）外，任何个人不得参加调解会议。

B. 唯一可以带离会议室的书面文件是双方达成的协议。笔记不得带离会议室；不得有任何形式的音频或视频记录。

C. 调解期间披露的通信和信息是保密的，不得向任何第三方披露，除非是为了实施或执行，或经双方的书面同意。

D. VEC计划管理员负责维护调解文件，并且是唯一可以允许查阅文件的人。

VII. 调解对投诉程序的影响（仅限符合条件的雇员）

A. 如果在要求调解时，投诉已经开始，并且双方同意调解，那么在调解结束之前，投诉将暂停。

B. 如果在要求调解时没有提出投诉，VEC将应雇员的要求，延长30个日历日的投诉提起期。

C. 作为调解的结果，双方可以同意不提起书面投诉或结束正在进行的投诉。

D. 如果双方未达成协议，雇员可以在30个日历日的延长期内提出投诉，或从中止的步骤继续投诉。

VIII. 调解对歧视投诉程序的影响

A. 在收到“投诉已被接受调查”通知后的15天内，投诉人将有机会参与调解。是否使用调解或调查程序的选择权，在于投诉人。

B. 调解应有足够的时间进行，以便在提出初始投诉后的90天内，达成解决方案或结案。

C. 当出现以下情况之一时，调解过程将结束：投诉人以书面形式撤回投诉，各方签署和解协议，或各方无法解决争议。

D. 如果未能达成解决方案，投诉将由相应的“机会平等”官员（或指定人员）根据《歧视投诉调查程序》对投诉进行调查。

E. 解决歧视投诉的所有协议，将包括“不承认歧视条款”和“投诉方同意撤回投诉的声明”。

F. VEC计划管理员将跟进任何和解协议，以确保及时完成相应行动，并监控协议的持续要求。

IX. 违反协议

A. 如果任何一方声称有人违反了协议，VEC计划管理员将与各方一起审查协议，并试图解决可能导致违反协议的问题。

B. 如果VEC计划管理员未能成功解决这些问题，双方可重新进行调解，以解决问题、废除协议、修改协议或签订新协议。

C. 如果管理层指称雇员违反了协议，协议作废，管理层可以采取追溯性的行动，解决导致调解的问题。

D. 如果协议因违反雇员接受的解决投诉的条款而失效，则雇员可在5个工作日内，在结束投诉的步骤中重新提出投诉。

E. 在协议失效后的30个日历日内，雇员有权就导致要求调解的问题提出投诉。

F. 对于为解决歧视投诉而达成的任何协议，美国劳工部民权中心（CRC）主任必须评估情况，以确定是否违反了协议。如果违反了协议，投诉人可以根据最初的指控向CRC主任提出投诉，CRC主任将免除提出的时限。

X. VEC各方职责

A. VEC计划管理员

1. 向所有员工和客户宣传调解。
2. 制定书面的计划指南。
3. 保持调解员的名册和调解活动的数据。
4. 监控VEC和解协议的遵守情况。
5. 协调和安排调解工作。
6. 为调解员提供培训计划。



B. VEC管理层

1. 宣传调解是一种作为解决争议的替代办法。
2. 批准雇员接受调解员培训。
3. 允许雇员参与调解而不损失假期/工资。

C. VEC负责人

1. 指定有权在为解决歧视投诉而达成的协议中约束VEC的个人。
2. 支持对VEC有约束力的书面协议。
3. 如果违反了解决歧视投诉的书面协议，确定适当的制裁措施。

VEC的权利

弗吉尼亚州就业委员会保留修改或取消本政策的权利。